

PENGARUH KINERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG INTERNA RSUD MOH. ANWAR KABUPATEN SUMENEP

Zakiyah Yasin, Program Studi Ilmu Keperawatan UNIJA Sumenep,
e-mail; zakiyahyasin@yahoo.co.id

Dian Ika Puspitasari, Program Studi Ilmu Keperawatan UNIJA Sumenep,
e-mail; dianika.uwr@gmail.com

ABSTRACT

Performance Job satisfaction is an emotional attitude of fun and loves the job. The attitude and morale, discipline and performance. performance is one that affects the job satisfaction of nurses.

This study aims to determine the effect of increasing the performance of the job satisfaction of nurses in the hospitals Interne Sumenep.

The method used is the method of analytic research with cross sectional approach. Total population of 15 nurses, the data collected by questionnaires and observations were analyzed using the Spearman Rank Test Statistics and Regression test with significance level 0.05.

The results showed that nurses who have a poor performance then produces better the performance is less than the test results Statistics shows the Spearman Rank ($p = 0.045 < \alpha = 0.05$) so that H_1 is accepted, it means there is influence between performance and job satisfaction.

Based on these results it can be concluded that the performance of an effect in increasing the job satisfaction of nurses.

Keywords: Nurse Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki era baru, yaitu era reformasi yang ditandai dengan adanya perubahan cepat dalam segala bidang yang bertujuan untuk merubah keadaan menjadi lebih baik, terutama dalam bidang kesehatan. Reformasi bidang kesehatan sangat diperlukan karena terdapat lima fenomena utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan pembangunan kesehatan yaitu perubahan pada dinamika kependudukan, temuan substansial ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kesehatan, tantangan global, perubahan lingkungan dan demokrasi disegala bidang (Nursalam, 2002). Perubahan ini menjadi tantangan mendasar bagi peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Saat ini perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Sekarang ini perawat di Indonesia telah mengalami pergeseran persepsi sebagai tenaga vokasional berubah persepsi sebagai tenaga yang profesional untuk mengembangkan pendidikan keperawatan profesional (Nursalam, 2002). Pengembangan pendidikan keperawatan ini dimaksudkan untuk menyelaraskan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan keperawatan yang bermutu.

Salah satu fungsi pendidikan tinggi keperawatan yaitu fungsi pengabdian masyarakat, dimana pendidikan tinggi keperawatan bertanggung jawab dalam mengembangkan budaya perilaku intelektual, menciptakan suasana akademis yang kondusif, menanamkan rasa disiplin, tanggung jawab, motivasi terhadap adanya hasil kerja yang baik (Nursalam, 2003 : 195). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas (Swanburg, 1987). Melalui evaluasi regular dari setiap pelaksanaan kerja perawat, manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan kerja perawat. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja tenaga profesional kesehatan atau keperawatan perlu dilakukan cara-cara lain yaitu : 1) penempatan tenaga profesional keperawatan yang sesuai, 2) pemberian penghargaan yang wajar berdasarkan prestasi kerja, 3) pengaruh kerja yang manusiawi, 4) kejelasan siapa atasan fungsional dan siapa atasan struktural (Djojodibroto, 2000).

Kurangnya tenaga keperawatan baik secara kualitas maupun kuantitas akan sangat mengganggu kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien sehingga beban kerja semakin bertambah dan dapat menyebabkan prestasi kerja menurun,

kepuasan kerja berkurang, dan pada akhirnya kepuasan pasien juga berkurang (Musni, 2000). Berdasarkan data di RSUD Kabupaten Sumenep jumlah tenaga keperawatan secara keseluruhan 93 orang perawat yang ada di rawat inap yang tersebar di 8 ruangan antara lain: 1) ICU sebanyak 10 orang, 2) Ruang Penyakit anak 10 orang, 3) Ruang Perawatan gabung sebanyak 11 orang, 4) Ruang Penyakit dalam sebanyak 16 orang, 5) Ruang Bedah sebanyak 12 orang, 6) Ruang Bersalin sebanyak 14 orang, 7) neonatus sebanyak 10 orang, 8) Ruang Paviliun sebanyak 10 orang. Sedangkan untuk pendidikan petugas keperawatan di ruang interne kebanyakan lulusan DIII Keperawatan sebanyak (87%), S-1 Keperawatan sebanyak (3,23%) dan SPK sebanyak (9,7%). Survey awal yang dilakukan peneliti dengan wawancara ke 10 perawat.

Permasalahan fenomena yang ada di RSUD Sumenep yang ada pengaruh dengan pendidikan kinerja dan kepuasan kerja, dari hasil wawancara sebagian perawat di sana di antaranya kesejahteraan perawat kurang terpenuhi, jasa pelayanan tidak lancar, keamanan perawat dalam bekerja kurang diperhatikan (tidak ada imunisasi kepada perawat, kecil jika ada permintaan dari ruangan itupun prosesnya lama dan tidak langsung dapat), seragam kerja masing-masing ruangan berbeda-beda (bila sadar tiap ruangan) jadi kelihatan tidak kompak.

Perawat yang berprestasi dan memiliki pendidikan tinggi tidak dapat reward, perawat yang bermasalah justru kebanyakan ditempatkan di rawat jalan padahal masalah ini akan berpengaruh pada kepuasan pasien, penempatan tenaga kadang-kadang tidak sesuai dengan keterampilan, yang sering kena mutasi tenaga perawat sedangkan tenaga non perawat tidak pernah ada mutasi, kenaikan pangkat tidak lancar (tetap 3,5- 4 tahun) bon alat-alat ke bagian pengadaan jarang dipenuhi sehingga sedikit banyak berpengaruh terhadap pelayanan kepada pasien.

Masalah-masalah di atas akan mempengaruhi kemajuan Rumah Sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan, pemerintah juga kurang memperhatikannya ini untuk pelayanan masyarakat soalnya rumah sakit masih membutuhkan banyak perawat untuk merubah MAKP dan solusi masalah-masalah di atas. Berdasarkan pendapat perawat tentang kepuasan kerja selama ini, dalam bekerja melakukan tindakan keperawatan sehingga pelayanan pasien terpenuhi dilakukan pada

perawat di ruang interne sebanyak 10 orang didapatkan nilai kepuasan perawat di RSUD Sumenep kepuasan kerja perawat, baik (28%), kurang baik (46%), tidak baik (26%), sedangkan untuk kinerja perawat nilai baik (20%), cukup (44,5%), kurang (35,5%) dari hasil observasi.

Ada pengaruh antara pengembangan diri terhadap kepuasan kerja. Pengembangan diri bagi pegawai merupakan aspek penting dalam menjalankan kegiatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dirumah sakit. Kesempatan

untuk pengembangan diri secara adil sesuai potensi dan kemampuan pegawai. Penghambatan pengembangan diri akan mengurangi kepuasan kerja pegawai yang akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Pengembangan diri bertujuan meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan pelayanan, meningkatkan moral, meningkatkan karir, meningkatkan kemampuan konseptual dan kepemimpinan (anglina yuri puji, 2007).

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik (Nursalam, 2007).

Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang atau memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, lingkungan kerja dan perilaku. Untuk lebih meyakini bahwa kesempatan berkembang merupakan faktor utama bagi kepuasan kerja karyawan, kita dapat membandingkan tingkat kepuasan karyawan baru memiliki pendidikan yang tinggi dan karyawan lama di perusahaan. Karyawan baru cenderung mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Hal ini dikarenakan, biasanya karyawan baru memiliki pengetahuan dan pendidikan lebih tinggi dari karyawan lama sehingga mendapatkan perhatian lebih dari Manajemen, terutama dari atasannya langsung (masturi, 2007).

Belum optimalnya mutu pelayanan ruang interna akan mengakibatkan kurang optimalnya mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Hal ini juga dapat mengurangi kepuasan pasien, mengurangi tingkat kunjungan dan tingkat hunian rumah sakit (BOR), karena itu kinerja petugas keperawatan sangat berpengaruh dengan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien sekaligus yang besar terhadap hasil kinerja pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Petugas kesehatan dalam meningkatkan mutu pelayanan, kepada pasien diharapkan sesuai dengan standar profesi masing-masing yang dalam hal ini adalah standar praktek asuhan keperawatan yang telah ditetapkan. Semakin patuh semua tenaga profesional kepada standar yang diakui oleh masing-masing profesi, akan semakin tinggi pula mutu asuhan keperawatan terhadap pasien. Yang berarti bahwa kinerja tenaga profesional kesehatan atau keperawatan semakin meningkat (Wijono, 1997).

Berdasarkan data di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kinerja dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di ruang interna RSUD Moh. Anwar kabupaten sumenep

. Karena tidak sedikit orang yang selalu mengingatkan baik-buruknya kinerja perawat dengan motivasi yang mereka terima. Sehingga nantinya, dengan semakin baiknya kinerja perawat diharapkan pelayanan yang diberikan kepada klien khususnya dan masyarakat pada umumnya menjadi optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat Indonesia.

BAHAN DAN METODE

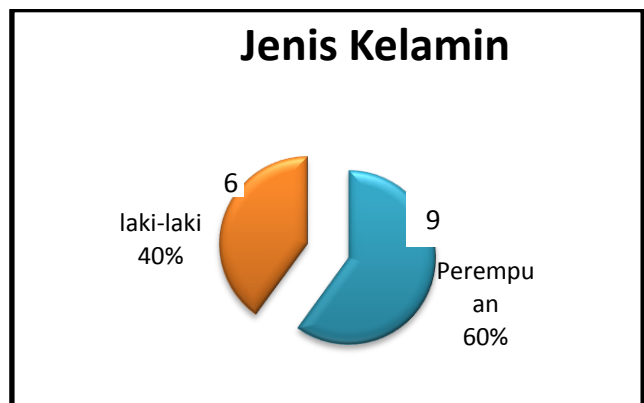
Penelitian ini menggunakan desain penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan "Analitik Korelasional Cross Sectional non Eksperimental", dimana variabel yang termasuk faktor resiko dan variabel yang termasuk efek di observasi sekaligus pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2005). Yaitu peneliti mencari pengaruh antar variable dengan melakukan observasi atau pengukuran variable independent dan dependent hanya satu kali dilakukan pada saat pemeriksaan dan atau pengkajian data tanpa adanya perlakuan (Nursalam, 2003: 84). Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi perawat dan dapat mewakili populasi yang ada di ruang interne RSUD Kabupaten Sumenep sebanyak 15 orang perawat. Variabel penelitian yaitu Variabel independen dalam penelitian ini adalah pendidikan dan kinerja. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah kepuasan

kerja. Penelitian ini akan dilakukan uji statistik, yaitu uji statistik *korelasi spearman rank* dengan tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$ karena variable independennya atau variable bebas merupakan ordinal dan variable dependennya atau variable terikat merupakan ordinal juga.

HASIL PENELITIAN

Jenis Kelamin Perawat

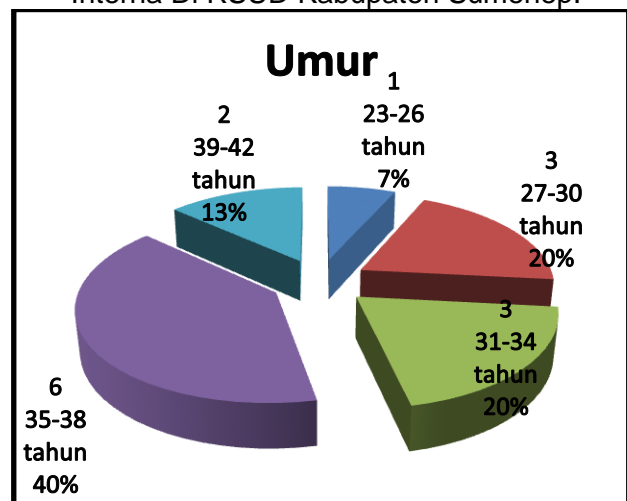
Gambar 1 Distribusi Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep.



gambar 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 perawat (60%) dan sebagian kecil 6 perawat (40 %) berjenis kelamin perempuan.

Umur Perawat

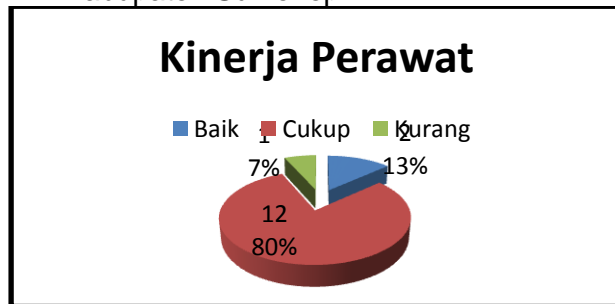
Gambar 2 Distribusi Karakteristik Perawat Berdasarkan Umur Perawat di Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep.



Pada gambar 2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil survey pada bulan Maret 2014 sebagian besar perawat berumur rata-rata 35-38 tahun sebanyak 6 perawat (40 %). Sedangkan kelompok umur yang kecil adalah 23-26 tahun sebanyak 1 perawat (7 %).

Kinerja Perawat

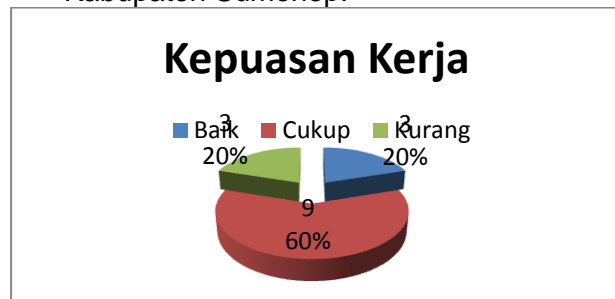
Gambar 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Kinerja Perawat Di Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep



Pada gambar 3 menunjukkan bahwa dari 15 perawat sebagian besar perawat di ruang Interna dalam bekerja yang merasa cukup sebanyak 12 perawat (80%), dan yang merasa kurang sebanyak 1 perawat (1%) dan sebanyak 2 perawat (13%) menunjukkan kinerja yang baik..

Kepuasan Kerja

Gambar 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Kepuasan Kerja di Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep.



Seperti terlihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 15 perawat dapat dirinci kepuasan kerjanya cukup sebanyak 9 perawat (60%), kepuasan kerjanya baik sebanyak 3 perawat (20%), kepuasan kerjanya kurang sebanyak 3 perawat (20%).

Hasil Tabulasi Antara Kinerja Dengan Kepuasan kerja Perawat Di Ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep

Tabel 1 Distribusi Perawat Berdasarkan Hubungan Kinerja dengan kepuasan kerja Perawat di Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep.

Kinerja	Kepuasan			Jml
	Kurang	Cukup	Baik	
Kurang	1 7%	0 0%	0 0%	1 7 %
Cukup	1 7%	9 60%	2 13%	12 80 %
Baik	0 0%	0 0%	2 13 %	2 13 %
Total	2 14 %	9 60 %	4 26%	15 100%

rs = 0,232

p = 0,045

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara Kinerja dengan Kepuasan perawat didapatkan dari 15

perawat yang diteliti terdapat 1 perawat (7%) mempunyai kinerja kurang kepuasan kurang, dan 2 perawat (13%) mempunyai Kinerja baik dengan kepuasan kerja baik.

Dari hasil analisa statistik dengan uji *Spearman Rank* menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Interna Di RSUD Kabupaten Sumenep ($\rho = 1,000 > \rho \text{ tabel} = 0,232$ dan $p = 0,045 < \alpha = 0,05$).

PEMBAHASAN

Kinerja Perawat

Penilaian peneliti terhadap kinerja perawat di ruang interna, yang tiap perawat di nilai sesuai penilaian observasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian petugas dalam kinerjanya sebagian besar 1 perawat (7%) menunjukkan kinerja kurang dan kinerjanya cukup sebanyak 12 perawat (80%) sedangkan baiknya 2 (13%) perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien di ruang interna. Keperawatan cukup optimal dilaksanakan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2007), yang mengatakan bahwa aspek-aspek kinerja, diantaranya : disiplin kerja, sikap dan perilaku, inisiatif, tanggung jawab dan kejujuran dapat mempengaruhi kinerja perawat dengan baik bila dilaksanakan dengan tepat.

Faktor kinerja menurut pendapat Keith Devis (dalam Mangkunegara, 2000) : faktor kemampuan (*abilit*), lingkungan, motivasi, organisasi. Jika factor tersebut tidak tercipta maka akan memberikan kinerja yang kurang baik pula.

Menurut Nursalam (2007), melalui penilaian kerja atau evaluasi regular dari setiap pelaksanaan kerja pegawai, manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan perawat dan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja.

Teori Supamanto, S (2007), mengatakan kinerja perawat termasuk bagian dari pelayanan kesehatan yang selalu menjadi sasaran keluhan pasien. Untuk itu pembenahan di bidang pelayanan perlu dilakukan untuk meningkatkan pembangunan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau.

Teori Asad (2002), menyatakan bahwa kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja akan menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Aspek yang memengaruhi kurang baiknya kinerja perawat yaitu disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai

perawat masih banyak yang tidak menjalankannya.

Sikap dan perilaku nampaknya juga berperan terhadap kurang baiknya kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden rata-rata kurang baik dalam sikap dan perilaku. Dan kejujuran juga berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Aspek lain yang juga mempengaruhi kurang baiknya kinerja perawat yaitu inisiatif perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan masih kurang baik. Berdasarkan pengalaman peneliti di lapangan, kemudahan dalam pelayanan keperawatan, ketelitian petugas dan perhatian petugas terhadap keluhan pasien sebagai salah satu bukti dari kinerja petugas keperawatan terhadap perkembangan dan kebutuhan penyakit yang diderita pasien dan menyebabkan kebutuhan pasien secara komprehensif tidak terpenuhi dan ini menunjukkan kinerja petugas keperawatan belum optimal dilaksanakan. Hal tersebut sesuai dengan teori Supamanto, S (2007) dan teori Asad (2002).

Hasil penelitian dengan penilaian menunjukkan bahwa masih banyak kinerja perawat yang kurang baik dalam pemberian pelayanan keperawatan, ini disebabkan karena pengaruh jadwal dinas atau shift (pagi, siang, malam), hal ini karena shift pagi mungkin pekerjaan lebih ringan dibanding dengan shift sore dan malam, jumlah perawat yang dinas pagi jumlahnya lebih banyak, kepala ruang pun dinas pagi maka lebih rajin kerjanya karena ada supervisor yang mengontrol. Kemungkinan juga dinas sore lebih nyantai pekerjaannya karena jam dinas lebih singkat atau lebih padat kerjanya. Serta mungkin juga pada saat dinas malam jumlah perawatnya lebih sedikit maka akan lebih padat kerjanya karena supervisor yang mengontrol atau sebaliknya lebih nyantai karena pasien pada malam hari tidur dan pekerjaan sedikit. Sehingga faktor shift atau jadwal dinas dan supervise mempengaruhi penilaian kinerja perawat.

Frekuensi nampaknya juga berperan terhadap tingginya motivasi perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden pada umumnya dapat bekerja dengan baik dan mampu menganamnesa pada pasien yang baru datang untuk memenuhi kebutuhan penyakit yang diderita pasien. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan apabila kepuasan kerja dicapai dalam bekerja, maka akan meningkatkan motivasi yang kuat bagi

pekerja dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Komponen lain yang berperan terhadap tingginya motivasi perawat adalah keuletan dan kemampuan perawat dalam menghadapi pekerjaannya sebagai perawat bahwa mayoritas responden mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena keuletan mereka terhadap pekerjaannya.

Pengabdian (devasi), reward bahkan jiwanya (pengorbanan), nampaknya juga berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya responden menganggap bahwa itu semua sudah tuntutan mereka sebagai perawat. Karena itu untuk semakin meningkatkan motivasi kerja dari perawat, kinerja perawat akan meningkat sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dengan sendirinya, faktor inilah yang harus dijadikan pertimbangan oleh pihak RSUD Kabupaten Sumenep.

Tingkat aspirasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja perawat juga berpengaruh karena seseorang yang mempunyai tingkat aspirasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dalam bekerja nantinya akan memberikan motivasi yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006), Komponen lain yang mempengaruhi tingkat kualifikasi prestasi para perawat. Hasil penelitian menunjukkan setiap perawat setelah selesai menyelesaikan tugasnya merasa telah melaksanakan dengan benar dan memuaskan. Dari analisa yang kami lakukan, perawat di RS ini masih membutuhkan dukungan dan supervise dari pihak manajer RS.

Kepuasan Kerja Perawat

Penilaian peneliti terhadap kepuasan kerja perawat di ruang interna, di dapat hasil diagram phi 4. menunjukkan bahwa sebagian petugas dalam kinerjanya rata-rata baik sebesar 3 perawat (20%), cukup 9 perawat (60%), dan kurang 3 perawat (20%). Ini menandakan bahwa kepuasan perawat terhadap manajemen Rumah Sakit masih belum optimal dalam memperhatikan kesejahteraan perawat. Karena kepuasan kerjanya masih kurang maka nantinya akan mempengaruhi kinerjanya terhadap pelayanan pada pasien dan akan kurang profesional.

Menurut Mc Gregor, kepuasan karyawan akan tercapai apabila kepentingan karyawan didudukan atau diintegrasikan dengan kepentingan organisasi. Mengelola sumber daya manusia melalui keterpaduan dan

pengendalian diri adalah mendesain atau menata pekerjaan sedemikian rupa sehingga setiap karyawan dapat memperoleh (sebagian besar) kepuasan dan disamping dapat memenuhi kepentingan pribadinya, sedangkan tujuan organisasi juga. Dapat tercapai.

Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. ((Malayu S. P Hasibuan, 2000)

Pekerjaan yang untuk mengerjakannya memerlukan pengetahuan dan keterampilan dirasa bernilai oleh yang mengerjakan, akan menghasilkan kepuasan. Sebaliknya jenis pekerjaan yang hanya memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dinilai rendah tidak akan menghasilkan kepuasan tetapi justru akan menghasilkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan kerja dapat berakibat menurunnya motivasi kerja (samsul aprizal, 2008).

Menurut pendapat kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar (93 orang) dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (*inner needs*-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Contoh : mahasiswa X butuh nilai A, ini mendorongnya untuk belajar lebih giat, dibanding dengan mahasiswa Y yang ahanya ingin lulus dengan nilai C saja.

Puas adalah merasa senang (lega, gembira, dsb) kerna sudah terpenuhinya keinginan atau kebutuhannya. Kepuasan adalah keadaan psikis yang menyenangkan, yang dirasakan oleh seseorang dalam suatu lingkungan karena terpenuhi semua kebutuhan secara mandiri. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka ia akan mendapat kepuasan.

Hubungan Kinerja dengan Kepuasan kerja Perawat

Dari hasil analisa statistik dengan uji *Spearman rank* menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep ($p = 0,045 < \alpha = 0,05$). Hasil ini berdasarkan dari hasil tabulasi silang tabel 5.3.4. antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat didapatkan dari 15 responden yang diteliti terdapat 2 responden (13%) mempunyai kepuasan baik dengan kinerja yang baik pula. Sedangkan 1 responden (7%) mempunyai kinerja kurang baik dengan kepuasan kerja kurang baik. Hal tersebut sesuai dengan menurut Nursalam dan teori kepuasan, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat.

Teori McClelland mengatakan bahwa dalam diri manusia ada motivasi, yakni motivasi primer dan motivasi sekunder. Motivasi primer atau motivasi yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara kebutuhan biologis. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Motivasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kerja yang didasarkan kepada ukuran keunggulan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan. Pendapat ini sesuai dengan hasil dari peneliti, karena hasil dari peneliti di

dapatkan motivasi kerja yang baik menghasilkan kinerja perawat baik. Hal ini disebabkan karena aspek-aspek dalam bekerja diterapkan secara optimal, Oleh karena itu untuk menghasilkan kepuasan yang baik maka kinerja yang baik harus diterapkan selama memberikan pelayanan keperawatan.

Seseorang yang bekerja dengan baik bukan berarti orang tersebut pendidikannya tinggi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Kabupaten Sumenep, berada pada tingkat yang kurang sedangkan untuk kepuasan kerja perawat berada pada tingkat kurang. Hal ini berdasarkan penilaian peneliti bahwa dalam peningkatan kepuasan kerja perawat secara keseluruhan perlu diperhatikan variabel *leadership, wellbeing, manger, team, fair deal, giving something back, company, dan personal growth*. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawat (*employee satisfaction*). RSUD Pamekasan perlu memperhatikan *Team* pada perawat di Instalasi Rawat Inap, hal ini disebabkan karena *Team* mempunyai pengaruh paling berarti terhadap kepuasan kerja perawat (*employee satisfaction*). Kinerja perawat di Instalasi Interna RSUD Pamekasan yang masih rendah berpengaruh pula terhadap tingkat kepuasan pasien di Instalasi Interna RSUD Pamekasan (Aris Fitriyani dalam tesisnya)

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Jika faktor –faktor tersebut terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja pada perawat

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data peneliti yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan tentang hubungan kinerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

1. Kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat di Ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep yang memiliki kinerja baik hanya 2 perawat (13%) dalam memberikan pelayanan keperawatan.
2. Kepuasan kerja perawat dalam menjalankan tugasnya di Ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep sebagian besar kurang 3 perawat (20%).
3. Ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Interna RSUD Kabupaten Sumenep.

Saran

1. Bagi Institusi RSUD Kabupaten Sumenep
Untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan perlu dilakukan pembinaan secara periodik oleh komite keperawatan dalam hal pelaksanaan pelayanan keperawatan sehingga perawat dapat bekerja dengan lebih baik dan profesional, disamping itu perlu adanya evaluasi secara berkala untuk mengukur kinerja perawat dalam hal Disiplin kerja, Sikap dan perilaku, serta Tanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Perlu ada dukungan dari deriktur rumah sakit dalam hal menyediakan fasilitas peralatan keperawatan dan memberikan *reward* bagi petugas yang berprestasi dalam memberikan pelayanan keperawatan untuk menambah motivasi.
2. Bagi Perawat
Perawat diharapkan dapat memberikan kebutuhan yang terbaik secara ikhlas dalam pelayanan keperawatan pada pasien sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat. Perawat diharapkan dalam bekerja memberikan pelayanan asuhan keperawatan pada pasien sesuai dengan standart SOP yang ditentukan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat dan dapat dikembangkan pada pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia. (2000). *Kamus Istilah Medis*. Yogyakarta : Arkola.
- Alimul H. (2003). *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika.

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djojodbroto, D. (2000). *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Jakarta : Medika
- Hurlock, E. (1997). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Erlangga
- Kurniadi, M.R. (2007). *Pendidikan Yang Membebaskan*. [http/www. Google](http://www.Google). Selasa, 18 Desember 2007, jam 20.00 WIB
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Musni, R. (2000). *Menghitung Kebutuhan Tenaga Perawat Rumah Sakit*. Jurnal Keperawatan Indonesia Volume III.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan dan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Notoatmojo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Renika Cipta.
- Notoatmojo, S.(2003). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : PT Renika Cipta.
- Notoatmojo, S. (2007). *Promosi Kesehtan dan Ilmu Prilaku*. Jakarta : Renika Cipta
- Rahdiansi, D. (2004). *Pengaruh motivasi dan media pembelajaran dengan indeks prestasi belajar mahasiswa semester ganjil*. Karya tulis ilmiah di program Akademik D-III Kebidanan Poltekkes, Surabaya.
- Sardiansyh. (2007). *Kebijakan Kesetaraan Gender*. [http/www.Gooogle.com](http://www.Gooogle.com). Selasa, 04 Desember 2014, jam 19.00 WIB.
- Sarwono. (2004). *Sosiologi Kesehatan*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas press
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. (2004). *Toeri Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Renika Cipta.
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta : EGC
- Supriyanto. H, dan Arwani. (2005). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Wijono. D. (1999). *Manajemen mutu pelayanan kesehatan : teori, strategi dan aplikasi*. Surabaya : Airlangga University Press

